Die Beziehungen zwischen Lehrlingsvertrag und Tarifvertrag

Dissertation

zur Erlangung
der juristischen Doktorwürde
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der
Schlesischen Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Breslau

vorgelegt von

HANS AUGUSTIN KAPS

Referendar

Breslau 1930

DRUCK: SCHLESISCHE VOLKSZEITUNG, G. M. B. H., BRESLAU I

Gedruckt mit Genehmigung
der rechts und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau

Berichterstatter: Professor **Dr. Rosenstock-Hüssy**

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinem Vater
Onkel Oskar und Onkel Hugo
gewidmet

Einleitung.

Mit Einführung der Tarifgesetzgebung, insbesondere der Möglichkeit, Tarifverträge (TV.e) auch für Außenseiter für allgemein verbindlich zu erklären, erlangte die Frage nach der Tarifierbarkeit des Lehrlingsvertrages (LV.), die bis dahin nur wissenschaftlich von Interesse gewesen war, eine große praktische Bedeutung. Die wirtschaftliche Not und die ständig steigende Geldentwertung in der Inflationszeit führte dazu, daß man sich in weitgehendem Maße bei Tarifverhandlungen mit Lehrlingsfragen beschäftigte und schließlich auch versuchte, die an die Lehrlinge zu zahlenden Kostgelder tariflich festzulegen. Seitens der Arbeitgeber wurde in den ersten Jahren seit der Revolution einem solchen Verlangen kaum Widerstand entgegengesetzt, vor allem, weil man wohl einsah, daß sich in den wirtschaftlichen Nöten eine Erhöhung der Lehrlingsvergütung nicht vermeiden lasse. Erst später wurden gegen die Tarifierbarkeit des LV. Bedenken geltend gemacht. Namentlich geschieht dies seitens der Handwerkskammern.[1] Zur Begründung ihres Vorgehens wird von ihnen angeführt, der LV. sei kein AV., vor allem sei er es nicht im Handwerk. Es liege vielmehr eine Art erzieherisches Verhältnis vor, das einen mehr familienrechtlichen Charakter habe.

Juristisch gesehen ist die Frage nach der Tarifierbarkeit des LV. identisch mit der Frage nach dem Unterfallen des LV. unter den Begriff „Arbeitsverträge" der TVV. vom 23. XII. 1918.

Ausführung.

A I.

Die Frage, ob der LV. unter den Begriff „Arbeitsverträge" im Sinne der TVV. fällt, ist zu scheiden von der Frage, ob LV.e Arbeitsverträge allgemein gesprochen sind; denn es kommt hier darauf an, festzustellen, ob der LV. unter den Begriff „Arbeitsverträge" fällt, wie ihn die TVV. entwickelt, nicht darauf, ob er unter den allgemeinen Begriff fällt, den die Wissenschaft vom Arbeitsvertrag aus den einzelnen Gesetzen entwickelt. Diese Feststellung soll der Wegweiser der folgenden Untersuchung sein. Dabei ist von der Frage auszugehen, ob der Gesetzgeber einen bestimmten Begriff „Arbeitsvertrag" kennt, den er gleichmäßig in jedem Gesetz verwendet. Wäre dies der Fall, so müßte man diesen Begriff auch im Rahmen der TVV. verwenden, da es ausdrücklich gesagt sein müßte, wenn die TVV. einen solchen gleichmäßig

[1] Vgl. Eingabe des Reichsverbandes des deutsch. Handwerks an den Reichsarbeitsminister in: Deutsch. Handwerksblatt, Jahrg. XIV, Heft 8, S. 161 ff.

verwendeten Begriff nicht gelten lassen wollte. Einen allgemeinen vom Gesetzgeber verwendeten Begriff „AV." gibt es jedoch nicht.[2] Die bisherige Gesetzgebung kennt nur verschiedene Formen von Verträgen, in denen irgendwelche Arbeitsleistungen zugesagt werden. Daher ist man bei der Begriffsbestimmung des Arbeitsvertrages aus dem gegebenen Material auch auf die TVV. als Hilfsmittel angewiesen.

I 1.

Den Begriff des Arbeitsvertrages nach der herrschenden Lehre formuliert Kaskel[3] wie folgt:

„Der AV. ist der Vertrag eines Mitglieds der dem Arbeitsrecht unterstellten Berufsstände", d. h. eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitgeber. Und „Arbeitnehmer" ist,[4] „wer auf Grund eines gegenseitigen, schuldrechtlichen Vertrages unselbständig und berufsmäßig für Rechnung eines anderen Lohnarbeit verrichtet".

Unter diesen Begriff des AV. fällt der LV. Zum Beweise dieses Satzes sei nach den von Kaskel bei der Zerlegung des Begriffs „Arbeitnehmer" herausgestellten Merkmalen verfahren:

a) Der Lehrling leistet Arbeit.[5]

Das ist allerdings bestritten. Es wird geltend gemacht, daß beim LV. nicht die Arbeitsleistung, sondern die Ausbildung wesentlicher Inhalt sei: „Die Unterweisungspflicht des Lehrherrn allein begründe den LV. Was darüber hinaus noch von den Parteien vereinbart werde, gehöre nicht zum rechtlichen Wesen des LV."[6] Wenn das richtig wäre, dann würde sich der Lehrl. nicht vom höheren Schüler unterscheiden.[7] Der Unterschied zwischen beiden ist eben, daß der Lehrl. dem Lehrherrn Arbeit leistet, die für diesen wirtschaftlichen Wert hat.[8]

b) Auf Grund eines Vertrages:

Dadurch, daß nach § 126b Abs. II Gew.-O. der gesetzliche Vertreter den LV. mitunterzeichnen muß, verliert der Lehrl. nicht die Stellung als Vertragspartei.[9]

c) Unselbständig:

D. h. der Lehrl. muß verpflichtet sein, hinsichtlich der Ausführung der Arbeit (Ort, Zeit, Material, Gerät, Methode) den Anweisungen des Lehrherrn zu folgen. Tatsächlich arbeitet der Lehrl. unselbständiger als ein gewöhnlicher Arbeiter, denn die Stellung des Lehrherrn dem Lehrl. gegenüber ist eine erheblich

[2] Ebensowenig einen allgemein verwendeten Begriff „Arbeitnehmer": Vgl. Hueck-Nipp., Lehrb. des Arbeitsrechts, Bd. 1, S. 32 f.

[3] S. Nr. 27 des Literaturverzeichnisses S. 30/31.

[4] Kaskel Nr. 27 S. 30.

[5] Kaskel Nr. 27 S. 30; ebenso Aufrecht Nr. 1, Puthz Nr. 61, Erdel Nr. 16 S. 233 ff.

[6] S. LG. Coburg Nr. 78.

[7] Vgl. Dem. Kom. Hessen Nr. 97 S. 254.

[8] Vgl. zu dieser Frage die Ausführungen unten S. 25 ff, 53.

[9] So auch Erdel Nr. 11 S. 73 ff.

stärkere als einem gewöhnlichen Arbeiter gegenüber, da als Besonderheit der Ausbildungszweck hinzukommt.

d) Berufsmäßig:

denn die Arbeit entspricht der regelmäßigen Tätigkeit des Lehrl. und wird nicht nur ausnahmsweise z. B. zu Spiel- oder Sportzwecken vorgenommen.[10]

e) Die Arbeit geht für Rechnung des Lehrherrn.

Da dieser das Risiko der Arbeit trägt, so gebührt ihm etwaiger Gewinn ebenso, wie er etwaige Verluste tragen muß.

f) Die Arbeit erfolgt gegen Entgelt.

Nach verbreiteter und wohl richtiger Ansicht[11] gehört allerdings die Entgeltlichkeit nicht zum Begriff „AV.", wie u. a. das Beispiel des Volontärs ergibt.[12] Das Vorhandensein der Entgeltlichkeit läßt sich jedoch auch beim LV. nachweisen, wenn man sie als für den Begriff des „AV." wesentlich ansieht.

Nach Enneccerus[13] liegt das Wesen der Entgeltlichkeit darin, daß die eine Leistung nach der erklärten Absicht der Parteien Äquivalent der Gegenleistung sein soll. Daß sie wirklich ein gleichwertiges Entgelt sei, ist nicht nötig, es genügt, wenn sie als Äquivalent versprochen wird. Die eine Leistung wird für die andere gegeben. Ob das der Fall ist, hängt von der erklärten Absicht der Parteien ab.[14] Daher wird man oft aus Motiven der Parteien schließen können, ob die eine Leistung der Partei für eine andere gegeben wird oder nicht, ob der Vertrag entgeltlich ist.

Welches ist nun das wirksamste Motiv des Lehrherrn zur eigenen Leistung? Doch wohl die Dienstleistung des Lehrl. Gewiß, es mag Lehrherren geben, die sich von dem allgemein berufsständischen Interesse leiten lassen, für einen guten Nachwuchs zu sorgen. Im allgemeinen übernimmt jedoch ein Lehrherr die Ausbildung eines Lehrl. nicht aus solch ideellen Gründen, sondern weil er ein Interesse an der Arbeitsleistung des Lehrl. hat. Das beweist die noch vorkommende Lehrlingszüchterei, die auch heute noch scharfe Gegenmaßregeln erfordert[15] (vgl. die Bestimmungen: §§ 128, 130 in Verb. mit §§ 126a Abs. III, 144a Abs. II der Gewerbeordnung), sowie die Tatsache, daß in vielen Fällen, vor allem im Handwerk, heute der Lehrl. nach Ablauf der Lehrzeit und Ablegung der Gesellenprüfung entlassen wird, und ein neuer Lehrl. zur Ausbildung angenommen wird, was nicht allein auf die Beendigung der Ausbildung zurückzuführen ist.

Der Lehrherr gewährt die Unterweisung für die Arbeitsleistung des Lehrl., also entgeltlich.

---

[10] Vgl. Kaskel a. a. O. S. 31.

[11] Vgl. Molitor Nr. 79 S. 27, Landmann Nr. 31 Bd. 2 S. 184.

[12] Molitor a. a. O.

[13] Nr. 10, I, § 256, 1,1.

[14] Ennec. a. a. O.

[15] Vgl. Wagner Nr. 70.

Da das Gesetz den Begriff „entgeltlich" (bzw. den Begriff „Vergütung" in § 611 BGB.) nicht einengt, so kann jede Leistung, die für eine andere gegeben wird, als Entgelt angesehen werden.[16]

Es hat sich also gezeigt, daß der LV. alle Merkmale des von Kaskel aufgestellten Begriffs in sich vereinigt, daß er ein „Arbeitsvertrag" nach der herrschenden Lehre ist.

2.

Einen noch weiter gefaßten Begriff des AV.s hat Lotmar in seinem grundlegenden Werk „der Arbeitsvertrag" herausgearbeitet, der seitdem in der Wissenschaft eine große Rolle spielt.[17] Nach ihm ist „der AV. ein gegenseitiger, obligatorischer Vertrag, in dem die Vertragschließenden die Leistung von Arbeit durch den einen und die Leistung von Entgelt durch den anderen vereinbaren". Dieser Begriff umfaßt den LV. ebenfalls nach den obigen Ausführungen über die Entgeltlichkeit. Für das Arbeitsrecht kommt aber dieser weite Begriff nicht in Betracht, da er neben den Verträgen der eigentlichen Arbeitnehmer so verschiedenartige Vertragsformen wie den Werk-, Makler-, Verwahrungsvertrag, den Vertrag mit dem Rechtsanwalt usw. umfaßt. Der Begriff des AV.s muß vielmehr in arbeitsrechtlichem Sinne eingeschränkt werden, nämlich auf die privatrechtlichen Verträge, durch die jemand zum Arbeitnehmer wird.[18] Dieser Lotmar'sche Begriff des AV. kann demnach bei der Behandlung unserer Aufgabe außer Behandlung bleiben.

3.

Die Gegner der Tarifierbarkeit des LV., die ein Unterfallen des LV. unter den AV. und damit unter die TVV. ablehnen, stellen eine allgemeine, von der TVV. unabhängige Definition des Begriffs „AV." auf, unter die der LV. nicht fällt.[19]

Sie lassen bei Prüfung der Frage, ob der LV. ein AV. sei, den vorherrschenden Charakter des Vertrages entscheidend sein. Hauptzweck des LV. sei nicht die Arbeitsleistung des Ll., sondern seine Ausbildung, während Hauptzweck des AV. Arbeit sei.[20]

Die Begriffsbestimmung des AV.s ist damit gegenüber der herrschenden Lehre wesentlich eingeschränkt. Wie folgendes Beispiel zeigt, ist diese Begrenzung des Begriffs „AV." nicht haltbar: Ein Verkommener bittet seinen ehemaligen Freund, der in guten Verhältnissen lebt, um Arbeit. Dieser läßt ihn irgend eine an sich wertlose Arbeit verrichten, die er sonst nie hätte vor-

---

[16] So auch Kaskel a. a. O. S. 93, II, Potthoff Nr. 59 Stichwort „Entgelt", Erdel Nr. 16, Baum Nr. 2, Oertmann Nr. 56.

[17] 1902 u. 1908.

[18] Vgl. Hueck-Nipperdey Nr. 24 S. 87.

[19] S. Dem. Kom. Hessen Nr. 97; Oppenheimer: Gr.-Berlin, Jahrg. 1., S. 163; Maschke Nr. 45 und Schl. Wesen 1923, S. 45.

[20] Noch schärfer Karte I, II vom 1. VIII. 23 der deutsch. Arb., geb. Kathotheken: „Die LV.e sind keine AV.e, denn sie bezwecken die berufliche Aubildung des Ll., nicht aber eine Erlangung der Arbeitskraft gegen Entgelt".

nehmen lassen, nur um dem Manne auf diese Weise zu helfen und eine geldliche Unterstützung zukommen zu lassen. Dieser Vertrag ist ein AV., obwohl darin nicht die Arbeit, sondern der Zweck des Arbeitgebers zum Hauptzweck erhoben ist. Für den Arbeitnehmer ist nicht die Arbeit „Hauptzweck", sondern das Entgelt, denn der Durschnittsmensch ist nicht so arbeitsfreudig. Es kann dann aber auf der anderen Seite nicht in das Belieben des Arbeitgebers gestellt sein, einem Vertrage die Eigenschaft eines AV.s zu geben oder zu nehmen, je nach seiner Zwecksetzung.

4.

Die aufgestellten Begriffsbestimmungen des AV.s, die herrschende, unter die der LV. fällt, und die gegnerische, die ihn nicht umfaßt, sollen nunmehr an der TVV. selbst geprüft werden, denn die Entscheidung zwischen den umstrittenen Möglichkeiten liegt beim Gesetz. Die TVV. gibt jedoch keine ausdrückliche Entscheidung, da sie keine Definition des AV.s enthält. Den Ausschlag müssen deshalb Geist und Zweck des Gesetzes geben. Um diese zu erkennen, muß auf die geschichtliche Entwicklung kurz eingegangen werden.

Die TVV. vom 23. Dezember 1918 ist von dem Rat der Volksbeauftragten erlassen worden, der paritätisch von Sozialdemokraten und Unabhängigen gebildet wurde. Dieser Rat vereinigte in seiner Hand bis auf weiteres die ganze Reichsgewalt, nicht nur die vollziehende, sondern auch die gesetzgebende. Er war der stärkste Machtfaktor und das oberste Exekutivorgan der Revolutionszeit, dessen Stellung in einer Delegiertenversammlung aller deutschen Arbeiter- und Soldatenräte, die vom 16. bis 19. Dezember 1918 in Berlin tagte, gestärkt worden war. Bei seiner damaligen Zusammensetzung wird man in der Annahme nicht fehlgehen, daß er die Forderungen der Gewerkschaften billigte, die damals wie heute die Ausdehnung der TV.e auf die Lehrlinge verlangten. Dieses Bestreben entsprach nur der Grundtendenz der Arbeiterbewegung, die sich seit Marx gegen den Kapitalismus richtete, um den vierten Stand, insbesondere seine Arbeitskraft gegen Ausbeutung zu schützen.[21] Der Gesetzgeber kann also den Begriff „AV." nur so aufgesetzt haben, daß auch der Lehrling darunter fiel, der ja schon früher[22] von Tarifverträgen erfaßt worden war, insbesondere bei den Buchdruckern und im Baugewerbe. Durch das gesamte moderne Arbeitsrecht zieht sich als hauptsächlichste Tendenz das Bestreben, den wirtschaftlich Schwächeren gegenüber dem wirtschaftlich Stärkeren zu schützen. Besonders schutzbedürftig in diesem Sinne ist der Lehrling. Das erklärt sich aus dem ungleichen Stärkeverhältnis zwischen Lehrling und Lehrherrn, denn der Lehrling steht ja nicht nur in wirtschaftlicher Abhängigkeit dem Lehrherrn gegenüber, sondern auch in der Stellung des unerfahrenen Jugendlichen gegenüber dem weltgewandten

[21] Vgl. Kaskel Nr. 27 S. 154 I A.

[22] Luppe Nr. 42, ebenso der Preuß. Minister, Nr. 100.

Manne, des Schülers zum Lehrer, der väterliche Autorität ihm gegenüber genießt.[23]

Der Sinn der TVV. konnte nur der sein, ein Arbeiterschutzgesetz zu schaffen. Die Arbeitgeber sollten nicht mehr willkürlich jederzeit Bestimmungen treffen können, die eine Benachteiligung der Arbeiter bedeuteten, sondern an über ihnen stehende, über einen größeren Bezirk sich erstreckende Vereinbarungen gebunden sein, die man meist auf Grund langer praktischer Erfahrungen getroffen hatte. Zu dieser Zweckbestimmung würde es in Widerspruch stehen, wenn der Lehrl. nicht unter den Wirkungen der Tarifvereinbarungen stehen sollte. Denn dann könnte der Arbeitgeber willkürlich an Stelle gewöhnlicher Arbeiter eine große Anzahl Lehrlinge in seinem Betrieb halten (im Rahmen der gesetzlichen Beschränkung) und ihre Arbeitskraft für geringes Entgelt ausnützen.

Geist und Zweck der TVV. entscheidet für die weitere Begriffsbestimmung des AV.s, wie sie die herrschende Lehre formuliert hat. Der LV. fällt unter diesen Begriff des AV.s, er gehört zu den „Arbeitsverträgen" im Sinne des § 1 der TVV.[24]

5.

Problematisch ist die Einbeziehung der LV.e unter den AV. für die Praxis erst geworden, seit durch die gesetzliche Regelung der TVV. Tarifverträge mit ihrer automatischen und unabdingbaren Wirkung, sowie der Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung Lehrverträge auch gegen den Willen der beteiligten Lehrherren erfassen können. Erst jetzt waren die Gerichte vor die Aufgabe gestellt, zu dieser Frage Stellung zu nehmen, die bis dahin nur wissenschaftliche Bedeutung gehabt hatte. Die Rechtsprechung der unteren und mittleren Gerichte hatte sich in der Mehrheit für die auch in der Literatur herrschende Ansicht entschieden und den LV. als einen besonders gearteten AV. angesehen.[25] Das RG. zögerte lange mit seiner Stellungnahme. In der grundlegenden Entscheidung vom 14. März 1928[26] entschied sich das Reichsarbeitsgericht im Sinne der herrschenden Lehre bei einem Baulehrlingsvertrag und bestätigte seine Auffassung in den Entscheidungen vom 19. September 28[27] für einen Banklehrl.-, und vom 26. September 28[28] für einen Buchdruckerlehrlingsvertrag.

---

[23] Das LG. Weimar, N. Z. f. A. R. 1926 Sp. 115, nennt die Lehrlinge die „wirtschaftlich schwächsten".

[24] Die Bedeutung anderer Gesetze für die Behandlung dieser Frage wird unter I 6 behandelt werden.

[25] And. Ans. vor allem: G. G. Bamberg Nr. 73, LG. Coburg Nr. 78, LG. Duisburg 80, LG. Frankfurt Nr. 81, OLG. Kiel Nr. 92.
Vgl. die Zusammenstellung bei Wagemann, „die Arbeitsgesetze" 1929: S. 557.

[26] Nr. 93.

[27] Nr. 94.

[28] Nr. 95.

Zur Begründung[29] führt das RAG. aus, daß der ursprünglich den Charakter eines reinen Erziehungs- und Lernvertrages tragende LV., bei dem Ausbildung, Erziehung und Aufnahme in die Familie des Lehrherrn als eigentliche Zwecke des Vertrages weit überwiegend im Vordergrunde standen, während die Arbeitsleistung des Lehrl. nur eine unwesentliche Rolle spielte, im Laufe der Entwicklung der Gewerbe- und Geschäftsverhältnisse immer mehr zu einem Vertrage geworden sei, bei dem auch die Arbeitsleistungen des Lehrl. eine nicht unwesentliche Rolle spielen, und der Lehrherr darauf bedacht sei, als Gegenwert für die von ihm gegebene Ausbildung auch Nutzen für sein Gewerbe aus der Arbeitsleistung des Lehrl. zu ziehen. Die Entwicklung habe dazu geführt, daß der LV., wenn dessen Hauptzweck auch die Ausbildung des Lehrl. geblieben sei, doch auf der anderen Seite auch die Elemente des AV. in sich berge, nämlich die Verpflichtung des Lehrl., seinem Lehrherrn abhängige Arbeit gegen Entgelt zu leisten. Fälle, in denen der Lehrl. in das Haus des Lehrherrn aufgenommen wird und dort Naturalverpflegung erhält, seien nur selten, das Erziehungsmoment sei erheblich in den Hintergrund getreten. Die Einwirkung des Lehrherrn auf den Lehrl. beschränke sich im wesentlichen auf die Zeit, in der der Lehrl. im Betrieb des Lehrherrn tätig sei. Bei dieser Wandlung sei neben dem Hauptzweck, der Ausbildung des Lehrl., die Verrichtung produktiver Arbeit durch den Lehrl., die im ersten Jahre der Ausbildung naturgemäß gering sei, in den weiteren Jahren aber immer wertvoller für den Lehrherrn werde, immer mehr in den Vordergrund getreten. Das komme auch dadurch zum Ausdruck, daß die dem Lehrl. zu zahlende Entschädigung, nicht für die ganze Dauer der Lehrzeit in gleichbleibender Höhe vereinbart werde, sondern im Laufe der Lehrzeit steige. Die dem Lehrl. gezahlte Entschädigung bedeute, wenn sie vielfach auch noch Kostgeld oder Unterhaltungsbeihilfe genannt werde, tatsächlich ein Entgelt für die vom Lehrl. geleistete Arbeit: Der LV. enthalte also gleichzeitig auch die Elemente des AV. und sei daher gleichzeitig Lehr- und Arbeitsvertrag. Als solcher unterfalle er der TVV.

Das RAG. beschränkt zwar seine Entscheidung auf das Bau-, Buchdrucker- und Bankgewerbe, doch treffen die gleichen Gründe auch auf die große Mehrzahl der anderen Gewerbe zu, ja man wird bezweifeln können,[30] ob es überhaupt noch Fälle gibt, in denen ein gewerblicher LV. reiner Erziehungs- und Lernvertrag und nicht AV. ist.

6.

Das außerhalb der TVV. liegende Gesetzesmaterial widerspricht sich in der Frage des Verhältnisses der Begriffe „Lehrl." und „Arbeiter". Wegen der schwankenden Begriffe „AV." und „Arbeitnehmer" im Arbeitsrecht hat es auch keine große Bedeutung für die TVV., in welchem Sinne die anderen Gesetze diese Begriffe gebrauchen. Es ist jedoch nötig, diese Gesetze daraufhin

[29] Nr. 95.

[30] So auch Hueck in der Anmerk. zu ob. Entsch. Bensheimer Bd. 2 S. 149.

zu untersuchen, ob sie nicht Bestimmungen enthalten, die zwingend gegen ein Unterfallen des Begriffs „LV." unter den AV. sprechen. Diese Prüfung wird darüber hinaus bedeutendes Material für die Einbeziehung des LV. in den Begriff „AV." der TVV. liefern.

Die Gewerbeordnung führt in der Überschrift zum Titel VII unter dem Begriff „gewerbliche Arbeiter" auch den Lehrl. neben Fabrikarbeitern usw. auf. Schon das spricht dafür, daß der Gesetzgeber den LV. als eine Art des gewerblichen AV.s aufgefaßt wissen wollte. Die ursprüngliche Fassung der GewO. von 1869 enthielt sogar eine Begriffsbestimmung des Lehrverhältnisses, die besagte:

„Als Lehrl. ist jeder zu betrachten, der bei einem Lehrherrn zur Erlernung eines Gewerbes in Arbeit tritt, ohne Unterschied, ob die Erlernung gegen Lehrgeld stattfindet oder gegen unentgeltliche Hilfeleistungen oder ob für die Arbeit Lohn gezahlt wird." Hier wird geradezu gesagt, daß der Lehrl. bei dem Lehrherrn in Arbeit tritt und somit ein Arbeitsverhältnis existiert. Allerdings ist § 115 durch die Novelle vom 17. Juli 1878 aufgehoben. Man erachtete die Definition einmal für überflüssig, dann aber auch für ungenügend und das Wesen des LV. nicht erschöpfend.[31] Immerhin hat aber die spätere Gesetzgebung wohl das Lehrverhältnis ausgebaut, aber nicht den Grundcharakter des LV. geändert. Wenn die Gewerbeordnung andererseits für die Lehrl. und Arbeiter Sonderbestimmungen gibt, so beweist diese Trennung der Begriffe, die auch andere Gesetze z. B. BGB. §§ 196 Nr. 8/10, 1822 Ziff. 6/7 und 1827 Abs. I kennen, deshalb nicht viel, weil auch der gewöhnliche Sprachgebrauch das Wort „Arbeiter" bald im weiteren Sinne, den Lehrl. mitumfassend, bald im e. S. im Gegensatz zum Lehrl. gebraucht. Die Lehrlinge bleiben eben eine Unterart der Arbeiter und verlangen deshalb auch eine besondere Regelung.[32]

Auch § 133g GewO., der die wesentlichen Arbeiterschutzbestimmungen umfaßt, sagt ausdrücklich: „Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge und sonstige Arbeiter. . ."[33] Unstreitig gelten alle Bestimmungen für die minderjährigen und jugendlichen Arbeiter auch für die Lehrlinge, so die Bestimmungen über die Arbeitsbücher (§§ 107—112), Lohnzahlung an Minderjähr. (§ 119a), Fortbildungsschulbesuch (§ 112), Arbeitsordnungen (§ 134b Abs. III, 134a in Verb. mit § 104, IV Betr. Räteges.), jugendliche Arbeiter (§§ 135ff.). § 139aa sagt sogar ausdrücklich, daß auf die Arbeiter der unter Abschnitt IV fallenden Betriebe, wenn sie als Lehrlinge anzusehen sind, die §§ 126—128[34] Anwendung finden, und umgekehrt gelten die Schutzbestimmungen für jugendliche Arbeiter ausdrücklich auch fürs Handwerk (vgl. § 154, Abs. I, Ziff. 5 GewO.)

---

[31] Vgl. Schulz Nr. 66 S. 398.

[32] Vgl. OLG. Kiel Nr. 90, LG. Frankfurt Nr. 82.

[33] Luppe Nr. 42 S. 182.

[34] Über das Verhältnis der Bestimmungen der Innungen und Handwerkskammern zum TV. s. die Ausführungen unter C.

Das Argument, daß § 126b GewO. den Inhalt des LV. genau vorschreibe, also nur eine individuelle, keine kollektive Regelung der Vertragsbeziehungen zwischen Lehrl. und Lehrherrn zulasse[35], ist abwegig. Denn wäre dies richtig, so wäre damit auch die Regelung der Lehrlingsverhältnisse durch Innungen und Handwerkskammern verneint, da es sich dort auch um kollektive Regelung handelt. Diese Regelung durch Innungen und Handwerkskammern ist aber doch ausdrücklich in den §§ 81a ff zugelassen.[36] §126b schreibt nur vor, daß durch individuelle schriftliche LV.e über die dort aufgezählten Dinge Klarheit geschafft werden muß, läßt dabei aber die Frage, nach welchen Normen diese Regelung erfolgen soll, offen und verbietet deshalb auch nicht, daß diese Normen aus anderer Rechtsquelle z. B. TV. schon feststehen, und nur noch einmal ausdrücklich im individuellen LV. festgelegt werden.

Ebenso wie die Überschrift zum Titel VII ließ der frühere § 81a, Ziff. 4 GewO. in Verb. mit § 4 des durch das Arbeitsgerichtsgesetz außer Geltung gesetzten Gew. Ger. G. das Lehrverhältnis als ein Arbeitsverhältnis erscheinen. Dasselbe gilt nach § 5 ArbGerG., der sagt: „Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der Lehrlinge". (Vgl. auch § 2 Nr. 2.)

Daß die Lehrl. unter den Begriff „Arbeitnehmer" und die Lehrverhältnisse unter die Arbeitsverhältnisse fallen, ist auch in den §§ 11, 12 des Betriebsrätegesetzes ausdrücklich festgelegt. Allerdings heißt es dort: „Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes". Aber das BRG. greift eben auch in das Tarifwesen hinüber.[37] Der § 78 BRG. gibt den Arbeiter- und Angestelltenräten ausnahmslos das Mitwirkungsrecht bei Regelung der Löhne und „sonstigen Arbeitsverhältnisse", sowie das Recht, in diesen Fragen den Schlichtungsausschuß anzurufen. Da nicht gesagt wird, ob der Begriff „Arbeitsverhältnisse hier enger, als in §§ 11, 12 des Gesetzes angegeben, auszulegen ist, so müssen auch Lehrverhältnisse darunter verstanden werden. Das Mitwirkungsrecht bei der Regelung der Löhne und Arbeitsverhältnisse ist aber nach § 78 Ziff. 2 nur insoweit gegeben, als eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, die tarifvertragliche Regelung geht also vor.

Aus dem Gesagten ergibt sich, daß das BRG. auch eine tarifvertragliche Regelung des Lehrl.-Wesens im Auge gehabt hat.

II.

In diesem Zusammenhang muß noch die Frage, ob der LV. als gemischter Vertrag anzusehen ist, deshalb untersucht werden, weil die Möglichkeit besteht, daß der typisch arbeitsrechtliche Teil des LV., wenn er ein gemischter Vertrag ist, und nach dem sog. Absorptionsprinzip verfahren wird, durch den anderen Teil, der für die Beurteilung des Vertrages allein maßgebend sein soll, aufgesogen wird. Das würde bedeuten, daß dadurch der LV. dem Geltungsbereich der TVV. entzogen wird.

---

[35] So Dem. Kom. Chemnitz Nr. 98.

[36] Vgl. Aufrecht Schl. W. 21, Erdel ebenda S. 73, Schl. A. Gr. Berlin 1923, S. 103/104.

[37] Erdel Schl. W. 1921 S. 73, LG. Dresden Schl. W. 1924 S. 57.

1.

Mit dem Problem der gemischten Verträge hat sich vor allem Hoeninger in seinem Buche „Die gemischten Verträge in ihren Grundformen" befaßt.[38] Er vertritt die Ansicht, daß der LV. ein gemischter Vertrag sei, in dem sich zwei Vertragstypen des BGB. verbinden,[39] nämlich Dienst- und Werkvertrag.[40] Nach ihm ist die Verpflichtung des Lehrherrn eine Werkvertragsverpflichtung, während die des Lehrl. eine Dienstvertragsverpflichtung ist. Nach der allgemeinen Ansicht ist die Lehrlingsverpflichtung Dienstvertragsverpflichtung, das Wesen der Lehrherrenverpflichtung dagegen bestritten.[41] M. A. nach wird jedoch die Lehrherrnverpflichtung nicht als Werkvertragsverpflichtung, sondern ebenfalls als Dienstvertragsverpflichtung anzusehen sein, und zwar aus folgenden Gründen. Die Pflicht des Lehrherrn besteht in der „Unterweisung" (§ 127 Gew.-O.) oder in der „Anleitung" (§ 126, 129) des Lehrl. Nirgends ist aber die Rede davon, daß der Lehrherr den Erfolg dieser Ausbildung verspricht. Er wird dies auch in den meisten Fällen nicht können. Denn der Erfolg der Lehrzeit hängt nicht bloß von der Art der Ausbildung, sondern recht wesentlich auch von der mehr oder weniger großen Begabung und dem Fleiße des Lehrl. ab. Mit den Worten, „eine dem Zwecke der Ausbildung entsprechende Unterweisung" soll nur die Art der Unterweisung näher charakterisiert werden, jedoch nicht zum Ausdruck gebracht werden, daß der Lehrherr einen Erfolg herbeizuführen verpflichtet war. Das Gesetz verlangt „Ausbildung", also eine Tätigkeit. Eine Tätigkeit kann wohl einen Erfolg bewirken, aber nie selber einer sein.

Die Verpflichtung des Lehrl. ist also nicht Werkvertrags-, sondern Dienstvertragspflicht, wie die des Lehrherrn.[42] Also mischen sich im LV. nicht zwei verschiedene Vertragstypen des BGB., demnach ist der LV. kein gemischter Vertrag.

2.

Die Behauptung, der LV. sei ein gemischter Vertrag, ist noch auf einem anderen Wege aufgestellt worden. Man wies darauf hin, daß die Lehrherrnverpflichtung keine reine Dienstvertragsverpflichtung sei, da sie starke familien- und personenrechtliche Elemente aufweise.[43]

---

[38] Hoeninger Nr. 21.

[39] a. a. O. S. 4.

[40] Vgl. auch Enneccerus Bd. II S. 292.

[41] Vgl. Staub Nr. 67, Dem. Kom. Hessen Nr. 97, Landmann Nr. 31, S. 432, die Dienstvertr. annehmen, A. A. Sigel Arbeitsverträge, 1903, S. 3.

[42] So auch Deutsch. Arbeitgeb.-R., Kartothek-Karte „AV." vom 1. X. 25 und der dort zitierte Oertmann.

[43] Auf Grund dieses Einschlags nehmen manche einen Doppeltypischen Vertrag an — wie Hoeninger —: so Dem. Kom. Potsdam Nr. 99, Dem. Kom. Hessen Nr. 97, der im LV. einen selbständigen Vertrag eigener Art sieht, da das Erzieherische und das Erlernen des Berufs das Wesen des LV. ausmache, das sich so mehr dem Familien- als dem Schuldrecht nähere. — Gegen die Verwendung der Begriffe „personen- und familienrechtlich" im Arbeitsrecht bringt Oppermann, Nr. 57 allgemein juristische Bedenken.

Dem ist engegenzuhalten, daß jede arbeitrechtliche Verpflichtung ein solches familienrechtliches Element enthält,[44] und daß dieser Einschlag der Dienstvertragsverpflichtung den Charakter einer solchen beläßt, da der § 611 BGB. nur die Mindestvoraussetzungen des Begriffs „Dienstvertrag" enthält. Deshalb ist z. B. auch die Verpflichtung des Hauslehrers eine Dienstvertragsverpflichtung, obwohl ihm weitgehende elterliche Autorität übertragen wird. Schließlich wird man der Lehrl.-Verpflichtung einen ebenso starken familienrechtlichen Einschlag zubilligen müssen, wie der Lehrherrnverpflichtung, so daß, wenn auch beide keine Dienstvertragsverpflichtungen sein sollten, ihr Zusammentreffen in einem Vertrage jedenfalls keinen gemischten Vertrag entstehen läßt.

Wenn andere Schriftsteller in dem LV. deshalb einen gemischten Vertrag sehen, weil sich in ihm Arbeits- und Ausbildungsvertrag mischten,[45] weil also mit a. W. der LV. ein Gemisch aus einem arbeitsrechtlichen und einem nur bürgerlichrechtlichen Element zu sein scheine, so ist zu erwidern, daß hier der Begriff „gemischter Vertrag" nicht mehr im Sinne Hoenigers als Mischung zweier Vertragstypen des BGB. verstanden werden kann. Die bei einem gemischten Vertrage notwendig auftauchende Frage, wieweit die Bestimmungen des einzelnen Vertragstypus anzuwenden sind, taucht für das Arbeitsrecht hier gar nicht auf, da es für den Begriff „AV." gleichgültig ist, ob sich in ihm ein typisches mit einem atypischen Element (wie die Geldleistung) mischt oder ein typisches mit einem typischen. Der Begriff umspannt beide Elemente, so daß der ganze Vertrag zum AV. wird und eben in dieser Eigenschaft seiner ganzen Ausdehnung nach vom Arbeitsrecht ergriffen wird; hier wird die Frage nach dem „Vorrang" sinnlos.

Aus dem Gesagten folgt also, daß man beim LV. von einer Mischung des Ausbildungs- mit dem Arbeitsvertrage nicht sprechen kann und daß, wenn man eine solche Mischung als „gemischten Vertrag" bezeichnen will, er für das Arbeitsrecht jedenfalls belanglos ist, d. h. auch bei Anwendung des Absorptionsprinzips nicht dazu führen kann, irgendeinen Teil des LV. der Tarafierung zu entziehen.

Erst mit dem hiermit festgestellten Unterfallen des LV. unter die Bestimmung des § 1 der TVV. ist auch die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung festgestellt, die den persönlichen Geltungsbereich des TV. erweitert.[46]

III.

Es ist noch erforderlich, einzelne Einwendungen, die in Literatur und Rechtsprechung gegen die hier vertretene Meinung geltend gemacht werden, zu untersuchen. Die Argumente lassen sich widerlegen und zum Teil sogar als Stütze der in dieser Arbeit vertretenen Meinung verwenden.

---

[44] Vgl. Potthoff Nr. 58.

[45] So Erdel Nr. 13/14.

[46] S. Kaskel Nr. 27 S. 18.

1.

Von seiten der Handwerkskammern und der Syndizi der Arbeitgeberverbände, die vor allem gegen die tarifliche Regelung der Lehrl.vergütung ankämpfen, wird zur Begründung ihres Vorgehens angeführt, der LV. namentlich im Handwerk sei kein AV.,[47] vielmehr liege eine Art erzieherisches Verhältnis vor, das einen mehr familienrechtlichen Charakter habe. Bei Entscheidung der Frage, ob der LV. ein AV. sei, ist es irrig davon auszugehen, daß infolge der Eigenart der tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse der LV. in handwerksmäßigen Betrieben anders gehandhabt wird, wie in Großbetrieben, ganz abgesehen davon, daß, wie oben S. 10 schon gezeigt, der LV. auch im Handwerk den familienrechtlichen Charakter nahezu abgestreift hat.[48] Maßgebend können hier nur die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Parteien sein. Die gesetzlichen Vorschriften über den LV. sind für das Handwerk die gleichen wie für die Industrie, wenigstens soweit es sich um die gegenseitigen Rechte und Pflichten handelt. Auch hat sich für das Handwerk ein das Gesetz hinsichtlich des LV. abänderndes Gewohnheitsrecht nicht gebildet. Wenn der Lehrherr im Handwerk besondere Vorbedingungen hinsichtlich der Eignung erfüllen muß,[49] so sind diese Bestimmungen im öffentlichen Interesse geschaffen, sie machen aber den Inhalt des LV. im Handwerk zu nichts anderem wie den Inhalt des LV. in der Industrie. Ebensowenig wird der Inhalt des LV. dadurch berührt, daß im Handwerk die Ausbildung der Lehrlinge durch Innungen und Handwerkskammern schärfer überwacht wird. Es trifft daher die Ansicht nicht zu, daß der LV. im Handwerk nicht AV. sei.

2.

Immer wieder wird, insbesondere von handwerklicher Seite darauf hingewiesen, daß die für den Lehrl. üblich gewordene Vergütung nicht Bezahlung geleisteter, entgeltbarer Arbeit sei, sondern einen anderen rechtlichen Charakter habe.[50] Sie stelle einen Beitrag zu den Unterhaltskosten dar, der den Zeitverhältnissen entsprechend zu gestalten sei. Das ist jedoch eine bloße Umbenennung.[51] Denn tatsächlich bedeutet die dem Lehrl. gezahlte Entschädigung, mag man sie auch vielfach noch Kostgeld, Unterhaltsbeihilfe nennen, ein Entgelt für die vom Lehrling geleistete Arbeit, was schon dadurch zum Ausdruck kommt, daß sie nicht für die ganze Dauer der Lehrzeit in gleichbleibender Höhe vereinbart wird, sondern im Laufe der Lehrzeit steigt, und daß sich oft die Abmachung findet, daß die Vergütung an solchen Tagen in Wegfall kommt, an denen z. B. wegen schlechter Witte-

[47] Dem. Kom. Hessen I. W. 1923 S. 254.

[48] So auch RAG. im Urt. v. 14. III. 28 Bensheim, Entsch. Bd. 2 S. 147.

[49] LG. Frankfurt, N. Z. f. AR. 1922 S. 690/91.

[50] Vgl. Maschke Nr. 45, OLG. Kiel Nr. 90, Eingabe des deutsch. Handwerks an den R.-Arb.-Min.: Deutsch. Handw.-Blatt 14. Jahrg., 8. Heft S. 161 ff.

[51] Erdel Nr. 16, 1a.

rung Arbeit vom Lehrl. nicht geleistet werden kann. Ein anderer Beweis liegt in der Tatsache, daß die Lehrl.stunde vom Lehrherrn meist fast ebenso hoch berechnet wird, wie die des Gesellen.

In diesem Zusammenhang ist noch darauf einzugehen, daß unter den Begriff „LV." Verträge, in denen Lohn gezahlt wird, ebenso fallen, wie solche, in denen dem Lehrherrn ein Lehrgeld gezahlt wird oder der Lehrl. in Lehrwerkstätten ausgebildet wird, da die Lohnzahlung nicht Begriffsmerkmal des LV. ist.[52] Dagegen ist es für die Stellung des einzelnen LV. zur TVV. erheblich,[53] ob Lohn gezahlt wird oder nicht, denn die Zahlung von Lohn an den Lehrling beweist, daß sich die Arbeitsleistung des Lehrl. und die Ausbildung des Lehrherrn nicht als gleichwertig gegenüberstehen, sondern daß die Lehrherrnverpflichtung erst mit der Lohnzahlung zusammen der Verpflichtung des Lehrl. gleichkommt.

Im übrigen sind die Fälle, in denen Lehrgeld gezahlt wird, in der Praxis sehr selten geworden,[54] in den allermeisten Fällen wird an den Lehrl. Lohn gezahlt.

3.

Manche Schriftsteller führen als Argument gegen die Tarifierbarkeit des LV. den Satz an: Hauptzweck des LV. sei das Lehren und Lernen, Hauptzweck des AV. in der TVV. aber Arbeit, daher falle der LV. nicht unter die TVV. Alle anderen beiderseitigen Leistungen dienten nur der Durchführung des Lehrzwecks.[55]

Dagegen ist zu sagen, daß die tarifliche Regelung sich sehr wohl mit dem Ausbildungscharakter des LV. verträgt, denn durch die Festsetzung der Entlohnung wird die Ausbildung, das Erziehungs- und Vertrauensverhältnis zwischen Lehrherrn und Lehrl. nicht berührt. Durch das Eindringen der tarifvertraglichen Normen wird der LV. nicht in seiner Gesamtheit zerstört, wie das OLG. Kiel meint, sondern vielmehr hinsichtlich der Entlohnung ergänzt.

Weiter wird geltend gemacht, beim gewöhnlichen AV. ließe sich die Leistung der Arbeit durchschnittlich bestimmen und dieser Leistung stehe die vom Arbeitgeber zu gewährende Gegenleistung gleichberechtigt gegenüber.[56] Diese Gleichberechtigung durchzusetzen und Lohnkämpfe zu vermeiden, sei der Zweck der TVV., der auch das Anwendungsgebiet der TVV. begrenze; daher falle der LV. nicht in das Zweck- und Anwendungsgebiet der TVV.

---

[52] Vgl. Landmann Nr. 31 Anm. c.

[53] So Erdel Nr. 17, 1a, der beim Ansprechen des LV. als AV. voraussetzt, daß Vergütung an den Lehrl. gezahlt werde. Ähnlich Baum Nr. 2.

[54] A. A. OLG. Dresden: N. Z. f. AR. 1924 S. 113, das selbst dann den LV. als AV. ansieht, wenn Zahlung eines Lehrgeldes an den Lehrherrn vereinbart wird.

[55] So OLG. Kiel 90.

[56] Vgl. OLG. Dresden: N. Z. f. AR. 1924 S. 113.

Der Ausgangspunkt dieser Erwägungen, der Ausbildungscharakter des LV. ist richtig, die daraus gezogenen Folgerungen aber sind nicht zwingend, soweit die Frage der Tarifierbarkeit der Lehrl.vergütung betroffen wird, die der praktisch wichtigste Punkt und darum der Punkt ist, an dem sich die ganze Fehde über die Tarifierbarkeit des LV. entzündet hat. Vielmehr ist zu beachten, daß eine tarifliche Regelung der Lehrl.löhne wesentlich dem gleichen Zwecke dient, wie die tarifliche Regelung der Arbeitslöhne. Diese geschieht nicht nur unter dem Gesichtspunkt von Ausgleich und Gegenleistung, sondern zugleich und oft überwiegend zur Anpassung an die jeweiligen Wirtschaftsverhältnisse, an Preisbewegung und Teuerung.[57] Neben Schaffung eines wenn auch nur teilweisen Leistungsentgelts erstrebt das gleiche Ziel die tarifliche Regelung der Lehrl.vergütung, die sich von der Arbeitsentlohnung nur insoweit unterscheidet, als sie die Lebensführung nicht materiell sicherstellen, sondern nur einen Beitrag zu ihr gewähren will. In beiden Fällen ist also das Ziel das gleiche, weshalb auch eine tarifliche Regelung der Lehrl.vergütung gestattet, ja notwendig ist.

4.

Auch der Einwand, daß die Tarifierung den kulturellen Zweck des LV., insbesondere die autoritative Stellung des Lehrherrn gefährde, läßt sich widerlegen. Er ist nur de lege ferenda beachtlich, da nach der oben entwickelten Entscheidung Geist und Zweck der TVV. das Unterfallen des LV. unter die TVV. verlangt. Das Argument ist aber auch tatsächlich falsch. Bei der Widerlegung dieses Arguments steht im Mittelpunkt des Interesses wieder die Frage nach der Tarifierbarkeit der Lehrl.-vergütung. So sucht das OLG. Naumburg[58] in tiefgründiger Untersuchung zu beweisen, daß Lehrzeit und Lohn in innigster Wechselwirkung stehen, daß die Innung für die Regelung der Lehrzeit zuständig sei, wie allgemein anerkannt, weshalb sie folgerichtig auch die Verfügung über die Lohnhöhe behalten müsse; diese Notwendigkeit ergebe sich auch aus den bereits eingetretenen Folgen hoher Lehrl.löhne, die nach einem Gutachten der Handwerkskammer dazu geführt habe, daß „viele geeignete Lehrherrn im Bauhandwerk sich haben abhalten lassen, wieder Lehrlinge einzustellen," als die neu abgeschlossenen TV. mit den hohen Lohnsätzen für Lehrlinge bekannt wurden. Das Tarifrecht könne daher dazu führen, die Ausbildung eines geeigneten Lehrl.-nachwuchses zu gefährden.

In diesen Ausführungen ist aber das Grundproblem, die Sorge für den gewerblichen Nachwuchs, falsch beurteilt. Denn es gibt noch andere, erheblichere Gründe für die Abnahme der Stellenzahl, als die Tarifierung. So sind in den letzten Jahren allgemein die Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zurückgegangen, weil keine genügende Absatzmöglichkeit gegeben war, das Handwerk keine Aufträge bekam und wegen eigener Beschäftigungslosigkeit keine Leute halten konnte.[59] Dazu kommt, daß nicht nur auf den

[57] Vgl. LAG. Berlin Nr. 84.
[58] S. Nr. 93.
[59] Vgl. Stets Nr. 68/69.

Handwerksmeistern, sondern auch auf den Lehrlingen und deren Eltern der wirtschaftliche Druck der schweren Zeiten lastet, der die jungen Leute zwingt, möglichst bald und möglichst viel zu verdienen, was nur bei der ungelernten Arbeit der Fall sein kann, während die Lehrl.löhne vielen Eltern zu gering sind, um drei bis vier Jahre damit zufrieden sein zu können.

Nach der Natur der Sache ist der Lehrl. schutzbedürftiger als der Lehrherr, wie auch außerdeutsche Verhältnisse beweisen:[60] in der ganzen kapitalistischen Welt ist man bestrebt, das Lehrverhältnis dem Arbeitsverhältnis gleichzustellen. Das Schutzbedürfnis erklärt sich eben aus dem ungleichen Stärkeverhältnis zwischen Lehrl. und Lehrherrn, da der Lehrl. der wirtschaftlich schwächere Teil ist. Aus diesem Grunde kommen die Innungen als Interessenvertretungen der Lehrherren als geeignete Schützer der Lehrl. nicht in Betracht; daß sie es rechtlich nicht sein können, ergibt die Feststellung, daß die Bestimmungen der TV.e den Innungssätzen vorgehen, soweit diese nicht öffentlich-rechtlicher Art sind.[61]

Aus diesem Gedanken heraus glaubt auch der Schlichtungsausschuß Gr.-Berlin:[62] „die Kollektivregelung würde ... die beste Gewähr gegen allerlei Mißbräuche geben, die gerade im Lehrl.wesen nicht selten sind. Wollte man den Lehrl. die Sicherungen, die in der kollektiven Regelung der Bezüge liegt, nehmen, so würde die Neigung zu LV.en und die Zahl der gelernten Arbeiter noch mehr abnehmen, was für die gesamte Wirtschaft, insbesondere auch für das Handwerk unerwünscht wäre".

Die Tarifierung widerspricht also nicht dem Zweck des LV., es bedarf vielmehr der LV., wenn er seine höchsten Ziele erreichen will, zu seinem Schutze der TV.e, mindestens aber der Tarifierung der Lehrl.löhne.

In dem Argument „die Tarifierung gefährde den kulturellen Zweck des LV." liegt zugleich die Behauptung, die Tarifierung untergrabe die autoritative Stellung des Lehrherrn.

Das Bestreben des Handwerks, die patriarchalische Stellung[63] des Lehrherrn zu erhalten, enthält zwar einen gesunden Kern, da das familiäre Verhältnis des Lehrherrn zum Lehrl. sich jahrhundertelang bewährt hat, findet jedoch seine Grenze in der Neigung des Lehrherrn, sein Übergewicht zu seinem eigenen materiellen Interesse auszunutzen, und durch Lehrl.züchterei — wenn auch in den gesetzlichen Schranken — oder schlechte Bezahlung „billige Arbeiter" zu erhalten.

Nach der gesetzlichen Lage kann diesem Bestreben nur durch Tarifierung des LV. begegnet werden.

5.

Wenn gesagt wird, der Lehrl. sei kein gewerblicher Arbeiter, er wolle erst zu einem Arbeiter werden, damit er später seine Arbeitskraft wirtschaftlich zu verwerten vermag,[64] er könne dem-

[60] S. die Zusammenstellung in 34/35.
[61] Vgl. die Ausführungen unter C.
[62] 1923, 103/104.
[63] Über das Vertrauensverhältnis s. Erdel Nr. 13/14.
[64] S. LG. Darmstadt: I. W. 1922 S. 1735.

nach keinen AV. schließen, so wird auf das bereits oben unter I, 1 Gesagte hingewiesen und daran festgehalten, daß, wenn auch Lehrl. nicht als vollwertige Arbeiter erscheinen, sie doch immerhin, soweit ihre Kräfte und Fähigkeiten reichen, Arbeit für den Lehrherrn leisten,[65] also zur Arbeiterschaft gehören, denn sonst dürfte auch die Arbeit jugendlicher, ungelernter Arbeiter nicht tarifierbar sein.

6.

Das Argument, der Lehrl. bedeute einen Unkostenfaktor für den Lehrherrn, die Arbeiten des Lehrl. würden nur im Zusammenhange mit der Ausbildung geleistet,[66] widerspricht den Erfahrungen des täglichen Lebens. Der Lehrherr will nicht bloß den Lehrl. zum Gesellen ausbilden, sondern er will an ihm verdienen. So beruht die wirtschaftliche Existenz manchen Meisters, der ein nicht sehr ausgedehntes Gewerbe betreibt, auf seinen Lehrlingen, die ihm, insbesondere in den letzten Lehrjahren, mitunter einen Gesellen ersetzen.[67] Auch hier finden wir also die Bestätigung der Ansicht, daß der Lehrl., da er produktive Arbeit leistet, sich insofern nicht vom Arbeiter unterscheidet, der LV. also ein AV. ist.

7.

Der Einwand, daß „die Unruhe, ja Erbitterung und auf Klassenkampftheorie eingestellte Praxis unserer heutigen Lohnkämpfe“[68] unzuträglich für den Lehrl. sei, wird entkräftet durch die Tatsache, daß Lehrlinge nie selber als Vertreter ihrer Interessen auftreten. Der Lehrl. kann mit allen diesen Dingen nicht in Berührung kommen, denn nicht er, sondern eine Gewerkschaft, deren Mitglied er nicht einmal zu sein braucht, führt ja den Kampf um die Lehrl.vergütung. Im Gegenteil wird der Lehrl. durch die Unruhe der Lohnkämpfe weit weniger behelligt, wenn sie in Tarifverhandlungen erledigt werden, da ja sonst er selbst bzw. sein gesetzlicher Vertreter sie ausfechten muß — denn auch dann, wenn die Lehrl.entschädigung nicht tarifiert wird, sind die Lohnkämpfe nicht aus der Welt geschafft.

8.

Mit der Einwendung „im Normalfalle, wo der Lehrl. minderjährig ist, schließe nicht dieser, sondern der Gewalthaber den LV. ab“[69] soll offenbar gesagt sein: Ein TV. bindet (solange er nicht für allgemein verbindlich erklärt ist) die Vertragsteile der einzelnen AV.e nur dann, wenn beide Teile Mitglieder der TV.-parteien sind; Vertragspartei des LV. sei aber, wenn der Lehrl.

---

[65] Vgl. Puthz Nr. 61, Aufrecht Nr. 1.

[66] In dem Urteil des LG. Frankfurt Nr. 81 wird sogar ausgeführt, die Arbeiten des Lehrl. würden durchgängig nicht zum Zwecke der Verwertung seiner Arbeitskraft, sondern zum Zwecke der Ausbildung geleistet.

[67] Vgl. Luppe Nr. 42, LG. Dresden Nr. 79.

[68] Maschke Nr. 45.

[69] Vgl. Meissinger Nr. 47/48, LG. Frankfurt Nr. 81.

minderjährig ist, nicht er selbst, sondern der gesetzliche Vertreter. Jedoch pflege nicht dieser, sondern der Lehrl. Mitglied der den TV. abschließenden Arbeitnehmergewerkschaft zu sein, mithin könne die tarifvertragliche Regelung von Lehrl.verhältnissen die dem TV. eigene unmittelbare und unabdingbare Wirkung auf den einzelnen AV. gar nicht ausüben.[70]

Diese Schlußfolgerung ist verfehlt. Denn wenn der gesetzliche Vertreter den LV. abschließt, so tut er das regelmäßig nicht in eigenem Namen, sondern eben als gesetzlicher Vertreter im Namen des Lehrl.[71] Nicht der gesetzliche Vertreter ist also Vertragsteil des LV., sondern der Lehrl. selbst. Es steht mithin nichts im Wege, daß infolge der Verbandszugehörigkeit des Lehrl. die tarifvertragliche Regelung der Lehrl.verhältnisse auf den einzelnen LV. wirkt.

Nur wenn der gesetzliche Vertreter ausnahmsweise im eigenen Namen einen LV. abschließen würde, könnte die unmittelbare und unabdingbare Wirkung des TV. auf das Lohnverhältnis eintreten, falls nicht der gesetzliche Vertreter selber dem Arbeitnehmerverband angehört.

Diese Angehörigkeit kann ersetzt werden durch die Allgemeinverbindlicherklärung gem. § 2 TVV.

Unrichtig ist aber auch die Auffassung, daß minderjährige Personen, weil sie sich durch Vertrag nicht selbständig verpflichten können, auch nicht durch ihre Verbandszugehörigkeit an die Bestimmungen eines vom Verband abgeschlossenen TV. gebunden würden.[72] Diese Folgerung wäre nur richtig, wenn die Wirkung des TV. auf einen einzelnen AV. davon abhängig wäre, daß die Parteien des Einzelarbeitsvertrages den Inhalt des TV. zu ihrem Vertragswillen erhoben hätten. Nach § 1 TVV. ist dies aber nicht mehr erforderlich, weil der TV. automatisch — unmittelbar und zwingend auf das einzelne, ihm unterstehende Arbeitsverhältnis einwirkt. Deshalb ist es unerheblich, ob die von der Wirkung des TV. betroffenen Arbeitnehmer voll oder beschränkt geschäftsfähig oder geschäftsunfähig sind. Niemand wird z. B. behaupten wollen, daß der TV. auf geisteskranke oder wegen Trunksucht entmündigte Arbeiter wirkungslos sei. Beim Lehrl. kann es also nicht anders sein. Auch minderjährige Personen können „Beteiligte" im Sinne des § 1 TVV. sein.[73]

In diesem Zusammenhange sei kurz auf die Frage eingegangen, ob der Minderjährige selbst den LV. mit Ermächtigung des gesetzlichen Vertreters gem. § 113 BGB. abschließen kann. Nach der bisher herrschenden Lehre fallen LV.e überhaupt nicht unter den § 113 BGB., weil die Bestimmung des § 113 sich als Ausnahmevorschrift von der Regel, wonach Minderjährige noch nicht prozeßfähig seien, nicht auf Lehrlinge beziehe, und weil diese Ausnahmevorschrift auch durch das Arbeitsgerichtsgesetz keine Änderung erfahren habe.[74]

[70] Vgl. Meissinger Nr. 47, LG. Frankfurt Nr. 82.
[71] So auch Erdel: Schl.-W. 1921 S. 73.
[72] So Erlaß des preuß. Min. f. H. u. G. vom 6. II. 20 Nr. 102.
[73] Ebenso OLG. Kiel Nr. 90.
[74] Vgl. Kom. d. RGR. § 113 Anm. 1, Kaskel a. a. O. S. 188, Staub HGB § 77 Anm. 3.

Diese Begründung trifft m. E. nicht zu, denn es ist daran festzuhalten, daß der LV. unter den Begriff „AV." fällt. Wenn aber davon ausgegangen werden muß, daß LV.e unter den Begriff des Dienst- oder Arbeitsvertrages fallen können, so folgt daraus, daß die Vorschrift des § 113 BGB. an sich auch auf das Dienst- und Arbeitsverhältnis eines Lehrlings anwendbar ist;[75] der Vater bedarf abweichend vom Vormund auch bei einem über ein Jahr geltenden LV. nicht der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts (§§ 1630, 1643, 1822 Nr. 6 und 7 BGB.). § 113 BGB. findet nur dann keine Anwendung, wenn der LV. nicht vom Lehrl., sondern von dessen Vater als gesetzlichem Vertreter abgeschlossen worden ist.

9.

Die Gegenseite, die von der geschichtlichen Entwicklung und dem Zweck des LV. ausgeht, kommt zu dem Ergebnis, daß der LV. ein reiner Individualvertrag eigenen Rechts sei und deshalb der tarifvertraglichen Kollektivregelung nicht zugänglich sei. Dieser Einwand ist nur eine andere Form der Behauptung, der LV. unterliege nicht dem TV. wegen seines erzieherischen Charakters und weil sein Hauptzweck die Ausbildung sei. (Vgl. oben unter III, 3.) Er ist also bereits widerlegt.

B I.

In diesem Zusammenhange muß noch auf die Frage eingegangen werden, ob das Lehrverhältnis auch dann den Tarifvertragsnormen unterfällt, wenn ein gültiger LV. nicht vorhanden ist, vom Lehrl. aber tatsächlich Arbeit geleistet wird.

Hierbei ist von der Frage auszugehen, welche Lohnansprüche für den minderjährigen Lehrl. bei geleisteter Arbeit, aber unwirksamem Vertrage gegeben sein können. Ein Arbeitnehmer, auch der Lehrl., der Arbeit geleistet hat, obwohl ein wirksamer AV. nicht geschlossen ist, wird versuchen, gegen den Arbeitgeber auf Grund der Vorschriften über die Geschäftsführung ohne Auftrag oder über ungerechtfertigte Bereicherung Ansprüche zu erheben. In beiden Fällen müssen außer der Arbeitsleistung gewisse Voraussetzungen erfüllt sein. Der Anspruch aus § 683 BGB. setzt voraus, daß die Übernahme der Geschäftsführung durch den Arbeitnehmer dem Interesse und dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen des Geschäftsherrn entspricht, der Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung ist nur gegeben, wenn der Arbeitgeber bereichert ist (also bei Ausgabenersparnis dank der Dienstleistung des Arbeitnehmers). Neben der Arbeitsleistung übt also auch das Arbeitsergebnis auf das Bestehen dieser beiden Ansprüche maßgebende Bedeutung aus. Da aber das Arbeitsergebnis von dem Willen des Arbeitgebers abhängt, der kraft seines Direktionsrechts die Verwirklichung der zunächst nur der Gattung nach geschuldeten Arbeit in Speziesarbeit bestimmt, so bieten diese Ansprüche dem Arbeitnehmer, insbesondere dem minderjährigen Lehrl., keinen ausreichenden Schutz. Deshalb

[75] So auch RAG. in d. Urt. v. 13. II. 29, Samml. Bensheimer Bd. 5 S. 330; Oertmann BGB. § 113 Anm. 4c.

bestimmt § 52 des Entwurfs eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes,[76] daß bei Nichtigkeit des AV. der Arbeitnehmer für geleistete Arbeit Entgelt wie aus gültigem Vertrage zu beanspruchen hat. Schon nach geltendem Recht können jedoch die minderjährigen Arbeiter, zu denen die Lehrlinge in den weitaus meisten Fällen gehören, bei geleisteter Arbeit trotz Unwirksamkeit des zugrundeliegenden AV. Entgelt wie aus gültigem Vertrage beanspruchen, und zwar sowohl bei schwebender Unwirksamkeit des Vertrages, wenn der gesetzliche Vertreter seinen Willen noch nicht kundgetan hat, wie auch bei endgültig unwirksamem Vertrage, wenn der gesetzliche Vertreter die Genehmigung verweigerte, der Minderjährige aber nichtsdestoweniger die Arbeit leistete.[77]

1. Auf Grund des § 107 BGB.?

Da die Verweisung auf etwaige Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung oder Geschäftsführung ohne Auftrag die Interessen der Minderjährigen nur unvollkommen befriedigen konnte, hat man den Versuch gemacht, auf andere Weise dem Minderjährigen, der seine Leistung voll erbracht hat, die Gegenleistung zu verschaffen. So geht Oertmann[78] von § 107 BGB. aus und meint, daß nach dieser Vorschrift der Minderjährige durch sein vom gesetzlichen Vertreter nicht genehmigtes Geschäft zwar nicht verpflichtet, jedoch berechtigt wird. Hat der Minderjährige einmal das Seine getan, d. h. vollständig und ordnungsmäßig geleistet, so ist, meint Oertmann, das, was am Vertrage zu tun noch übrig bleibt, für ihn lediglich vorteilhaft, nämlich die Vornahme der Gegenleistung des Arbeitgebers. Es wäre nicht nur sinnwidrig, sondern widerspräche direkt dem Grundsatz des § 107 BGB., diesen dem Minderjährigen vorteilhaften Restteil des Vertrages nicht gültig werden zu lassen.

Dieser Beweisführung ist entgegenzuhalten, daß bei Beurteilung der Frage, ob eine Willenserklärung einem Minderjährigen lediglich einen rechtlichen Vorteil bringt, es nicht angängig ist, einen Vertrag zeitlich und sachlich in Leistung und Gegenleistung zu teilen, denn dann wäre die Entgegennahme der Gegenleistung für den Minderjährigen stets vorteilhaft, wenn er den Vertrag trotz seiner Unwirksamkeit soweit erfüllt, daß ihm zu erfüllen nichts mehr übrig bleibt. Für das Gesetz ist jedoch die Gesamtwirkung maßgebend, die die Willenserklärung hervorruft, und diese ist bei gegenseitigen Verträgen niemals lediglich vorteilhaft.[79]

§ 107 BGB. gibt also dem Minderjährigen keinen Lohnanspruch wegen seiner geleisteten Arbeit.

---

[76] Vgl. RA.-Blatt, Allgem. Teil 1923, 498 ff.

[77] Vgl. Schwenk: Hat ein Minderj., der sich gegen den Willen seines ges. Vertreters verdingt, einen Lohnanspruch wegen seiner geleisteten Dienste? Jur. Diss. Breslau 1929.

[78] Oertemann, Kom. z. BGB. § 110, 7.

[79] So Riezler, Venire contra factum proprium, Leipzig 1912, S. 136/137, ebenso Schwenk S. 8.

2. Auf Grund des § 110 BGB.?

§ 110 BGB. bezieht sich auf Minderjährige, die sich zu ihrer Ausbildung oder zur Erlernung eines Berufs außerhalb des Haushalts oder des Wohnsitzes ihres gesetzlichen Vertreters aufhalten und selbst für ihre Bedürfnisse zu sorgen haben, wofür sie die Mittel erhalten.[80] Er bestimmt, daß ein von dem Minderjährigen ohne Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters geschlossener Vertrag, der mit solchen Mitteln erfüllt wird, als von Anfang an wirksam gelten soll.

Kann nun der Gesichtspunkt des § 110 BGB. auch dann durchgreifen, wenn der Minderjährige den Vertrag nicht mit den ihm überlassenen Mitteln, sondern mit anderen Mitteln z. B. Leistungen persönlicher Art, wie Arbeits- oder Dienstleistungen erfüllt? Die Mittel, mit denen der Minderjährige die Leistung bewirkt, müssen ihm „überlassen worden sein". Diese Mittel wird man nicht auf Geldleistungen beschränken können, wenn auch regelmäßig an solche zu denken ist.[81] Nach Sinn und Wortlaut des Gesetzes kommen vielmehr auch sonstige Vermögenswerte,[82] also allgemein sachliche Objekte in Frage.[83]

Wenn ein Minderjähriger einen an sich unwirksamen Vertrag zwar nicht mit den ihm vom gesetzlichen Vertreter überlassenen, aber mit den ihm von der Natur gegebenen Mitteln, also durch nicht rückgängig zu machende geistige oder körperliche Dienst- und Arbeitsleistungen erfüllt, so wollen manche[84] außer sachlichen Objekten auch solche Arbeitsleistungen den überlassenen Mitteln gleichstellen. Man wird jedoch kaum sagen können, daß der gesetzliche Vertreter dem Minderjährigen Dienst- und Arbeitskräfte, mit denen dieser seine Leistungen bewirkt, „überläßt". Als „Mittel" im Sinne des § 110 BGB. kommen vielmehr nur Sachleistungen i. e. S. in Betracht, bei denen eine „Überlassung" überhaupt denkbar ist.

Wird also der Vertrag vom Minderjährigen mittels seiner Arbeitskraft erfüllt, so ist § 110 BGB. unmittelbar nicht anwendbar. Eine Analogieanwendung des § 110 BGB. ist nur zulässig, wenn man in der Überlassung der Mittel nicht eine Zustimmung zu dem von dem Minderjährigen vorzunehmenden oder vorgenommenen Rechtsgeschäft sieht, denn in der Bewirkung der vertragsmäßigen Leistung des Minderjährigen durch seine Arbeit kann niemals eine konkludente Zustimmung des gesetzlichen Vertreters liegen.

Wenn in der Überlassung von Mitteln zu freier Verfügung eine Zustimmung (Einwilligung oder Genehmigung) zum Ausdruck

---

[80] Vgl. Staudinger, Kom. z. BGB. § 110, 4, S. 439.

[81] Motive § 69.

[82] Motive § 69.

[83] So auch Oertmann a. a. O. § 110, 2, Planck § 110, 1.

[84] Enneccerus a. a. O. § 14 3, II 3b., Oertmann § 110, 7. Biermann § 61 Anm. 17. AA.-RGR, Kom. § 110, 3.

käme, so müßte das Gesetz den Begriff des Generalkonsenses kraft Aufsichtsrechts kennen. Dieser Begriff ist aber dem Bürgerlichen Gesetzbuch fremd.[85]

Deshalb kann in der Überlassung von Mitteln an den Minderjährigen eine Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zu dem von dem Minderjährigen vorgenommenen oder vorzunehmenden obligatorischen Rechtsgeschäft nicht liegen.[86] Daraus folgt, daß das Gesetz die Wirksamkeit des obligatorischen Geschäfts nicht von solcher Zustimmung, sondern von der Erfüllung des Geschäfts abhängig macht. Wenn aber das Gesetz für seine Wirkung nicht die Überlassung von Mitteln, sondern die Erfüllung maßgebend sein läßt, so kann der Vertrag mit eigenen Mitteln ebenso wie mit überlassenen Mitteln erfüllt werden. Deshalb „stehen Mittel, über die der Minderj. von Natur aus verfügen kann, den ihm vom Vertreter überlassenen in ihrer Bedeutung gleich".[87]

Eine Analogieanwendung des § 110 BGB. bei Dienst- und Arbeitsleistungen Minderjähriger ist daher zulässig und zwar ist § 110 BGB. nicht nur bei schwebend unwirksamem Vertrage, sondern auch dann anwendbar, wenn der Vertrag bereits durch Verweigerung der Genehmigung endgültig unwirksam geworden ist,[88] der Minderj. aber trotzdem die Arbeitsleistung erbracht hat.

Die Bedeutung der analogen Anwendbarkeit des § 110 BGB. im Arbeitsrecht bei Dienst- und Arbeitsleistungen Minderjähriger liegt darin, daß nur an den rein tatsächlichen Zustand der Arbeitsleistung, nicht an das Vorhandensein eines gültigen Arbeitsvertrages sich zivilrechtliche Rechte und Pflichten knüpfen. Deshalb soll in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung des sog. Arbeitsverhältnisses, d. h. des Zustandes, daß tatsächlich Arbeit geleistet wird, im Gegensatz zum Arbeitsvertrage eingegangen werden.

II.

„Das faktische Arbeitsverhältnis bedeutet den Zustand, daß tatsächlich Arbeit geleistet wird, gleichgültig, ob eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung besteht." Diesen Begriff des Arbeitsverhältnisses im Gegensatz zum Arbeitsvertrage gibt unter anderem auch die Denkschrift zum Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes,[89] ferner Potthoff,[90] der von einem „organi-

[85] Motive z. Entw. d. BGB. Bd. I, S. 146 und Protokolle I, S. 66 nehmen ganz entschieden Stellung gegen die Annahme eines solchen Generalkonsenses. Über die Stellung der Literatur zur Frage des Generalkonsenses in § 110 BGB., die mit der Frage der Analogiemöglichkeit bei immateriellen Mitteln identisch ist: vgl. die Zusammenstellung bei Schwenk a. a. O. S. 13 ff.

[86] So mit eingehender Begründung Schwenk a. a. O., ebenso Hachenburg, Vortrag über das BGB., 2. Aufl. 1900 S. 455. Rosendorf: Erläuterungen d. § 110 BGB., Diss. Jena 1910, S. 17.

[87] Biermann, a. a. O. § 61 Anm. 17, Dernburg, Allg. Lehren § 122, 5.

Eine Analogieanwendung des § 110 BGB. bei Dienst- und

[88] Vgl. Marwitz, der Bühnenengagementsvertrag, Berlin 1912, S. 19, Kistemaker, Geschäftsfähigkeit Minderjähriger, Diss. Erlangen 1910, S. 10. Hachenburg a. a. O. S. 33 AA.: Oertmann a. a. O. § 108, 5.

[89] 28. Sonderheft zum RA.-Blatt, 2. Stück, S. 30.

[90] Das Arbeitsverhältnis, im Arbeitsrecht-Zeitschrift, 9. Jahrg. 1922 Sp. 369 ff.

satorischen Beschäftigungsverhältnis" spricht. Er unterscheidet dieses organisatorische Beschäftigungsverhältnis von dem rechtlichen Vertragsverhältnis und betont, daß sich beides durchaus nicht miteinander deckt. Das Arbeitsverhältnis gleicht dem aus einem Arbeitsvertrage erwachsenden in allem, nur daß ihm kein solcher Vertrag zugrunde liegt, indem entweder gar kein Vertrag geschlossen ist oder der geschlossene Vertrag nichtig ist oder überhaupt kein gültiger Vertrag geschlossen werden kann (etwa weil es sich um verbotene Beschäftigung Jugendlicher handelt). So bedeutet das Arbeitsverhältnis „das zur Arbeit verpflichtende Rechtsverhältnis, gleichgültig, ob es aus einem Arbeitsvertrage entspricht, also den Zustand des Verpflichtetseins", eine Begriffsbestimmung, die besonders Kreller[91] vertritt. Dagegen versteht Nipperdey[92] mit der älteren Meinung unter Arbeitsverhältnis noch „die Summe der rechtlichen Beziehungen zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, die ihren Entstehungsgrund in einem Arbeitsvertrage haben".

III.

Am frühesten und folgerichtigsten ist der Begriff des Arbeitsverhältnisses im Gegensatz zum Arbeitsvertrage in der Sozialversicherung erkannt und durchgeführt worden. Die Gesetze sprechen nicht von Arbeitsverträgen, sondern von Berufsgruppen und ihrer „Beschäftigung". Nach § 165, 1226 RVersO. ist Voraussetzung der Kranken- und Invalidenversicherung, daß die Arbeiter, Gehilfen, Lehrlinge und sonst genannten Personen „gegen Entgelt beschäftigt werden". Ebenso versichert § 1 Ang. VersG. diejenigen Angestellten, die „gegen Entgelt in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden", und § 544 RVersO. Arbeiter und Betriebsbeamte gegen Unfälle, „wenn sie in diesen Betrieben oder Tätigkeiten beschäftigt sind". Daß diese „Beschäftigung" ein rein tatsächliches Verhältnis ist, also nicht an das Bestehen eines Arbeitsvertrages gebunden ist, ist niemals bezweifelt worden. Und so hat das Reichsversicherungsamt in ständiger Rechtsprechung daraus die Folgerungen gezogen, daß es für die versicherungsrechtlichen Rechte und Pflichten unerheblich ist, ob die Beschäftigung auf Grund eines gültigen A.-Vertrages erfolgt, daß vielmehr lediglich das Vorhandensein eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses maßgebend ist.[93]

Den gleichen Standpunkt nimmt das Arbeitsschutzrecht ein. Die Arbeitszeitverordnungen sprechen nicht von Vertragsverhältnissen, sondern von Arbeitszeit und „Beschäftigung", ebenso spricht das Kinderschutzgesetz (vom 20. März 1903, ergänzt durch Gesetz vom 31. Juli 1925), das sich auf eigene und

[91] Einstellungsvertrag und Einzelvereinbarung von Arbeitsbedingungen in Arbeitsrecht, Zeitschrift 1924, S. 875.

[92] Beiträge zum Tarifrecht S. 112. Vgl. auch Kaskel a. a. O. S. 2; Sinzheimer: Grundzüge S. 4; Hueck: Handbuch des ArbR. I, S. 21; Erdel: Arbeitsrecht I, S. 3. Melsbach: Deutsches Arbeitsrecht S. 22.

[93] Vgl. Potthoff: Rechtsform des Arbeitsverhältnisses, I. W. 1927, S. 227.

fremde, nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigte Kinder bezieht, nur von „Beschäftigung" als einem tatsächlichen Verhältnis.[94]

Auch der T.-Vertrag kann m. E. in seiner Wirkung nicht an das Bestehen eines gültigen Arbeitsvertrages (also auch Lehrl.-Vertrages) gebunden sein. Die Rechte und Pflichten des unter TV. stehenden Arbeitnehmers und Arbeitgebers entstehen danach auch dann, wenn ein gültiger Einzelarbeitsvertrag nicht besteht oder bestehen kann, wenn nur ein tatsächliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Die Ausdrucksweise in § 1 Tarifvertragsverordnung („Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen") ist ungenau, deutet aber, indem sie den bestimmten Artikel vor „Arbeitsverträge" wegläßt, darauf hin, daß die in § 1 genannte Wirkung eben nur dort eintreten soll, wo tatsächlich Arbeitsverträge geschlossen worden sind, daß aber dort, wo Einzelarbeitsverträge nicht geschlossen worden sind, es bei den im Tarifvertrage festgesetzten Rechten und Pflichten bleiben soll,[95] also der Nachsatz des § 1 TVV. nicht durchgreifen soll.

Der vom Arbeitsrechtsausschuß aufgestellte Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes sagt deshalb richtiger „Vertrag zur Regelung des Arbeitsverhältnisses". Nur auf dieses tatsächliche Verhältnis kommt es an. Und die Tarifvertragsparteien können sich der Wirkung der Tarifvertragsnormen nicht dadurch entziehen, daß sie keine Arbeitsverträge, sondern etwa einen Agenturvertrag vereinbaren.[96] Die Tarifsatzung macht nicht nur „widersprechende Arbeitsverträge unwirksam" und setzt sich an die Stelle der unwirksamen Vertragsbestimmungen, sondern sie ergänzt auch einen unvollständigen Arbeitsvertrag, ersetzt einen fehlenden und regelt auch dann das Arbeitsverhältnis, wenn ein wirksamer Arbeitsvertrag nicht vorhanden ist.[97] Es wäre auch sinnwidrig und gegen Zweck und Wesen der Tarifsatzung, wenn ein Arbeitgeber sie dadurch umgehen könnte, daß er mit seinen Arbeitnehmern keinen A.-Vertrag abschlösse. Der Tarifvertrag ist eben ein autonomes Berufsgesetz,[98] das Rechte und Pflichten ausstrahlt, „die vom Beschäftigungsverhältnis als Grundfläche auf die Rechtssphäre des einzelnen Arbeitgebers und Arbeitnehmers reflektiert werden".[99]

---

[94] Vgl. auch § 1 Betr. RäteG., § 134c GewO. und § 2 Kind.-Schutz-Ges. vom 9. Juli 26, die ihre Wirkung sämtlich von d. Beschäftigungsverhältnis abhängig machen.

[95] Vgl. Schwenk a. a. O. S. 30.

[96] Denkschrift zum Entwurf a. a. O. S. 30.

[97] Ähnlich Potthoff, Rechtsform des Arbeitsverhältnisses, IW. 1927 S. 227.

[98] Vgl. RG. 107, 247.

[99] So Schwenk a. a. O. S. 30. — Ähnlich Potthoff, Wesen und Ziel des Arbeitsrechts S. 22: „Nicht das einzelne Individuum, sondern die Gemeinschaft, in erster Linie der Berufsverband ist Träger von Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis". — Motive (Vortrag über die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, geh. am 27. November 28 im Institut für Arbeitsrecht in Leipzig) geht sogar so weit, alle Rechtsbeziehungen des Arbeitnehmers nur aus seinem Verhältnis zum Betrieb herzuleiten und den Betrieb als personifizierten Arbeitgeber zu betrachten.

Diese Reflextheorie läßt lediglich bestimmte Beschäftigungsverhältnisse maßgebend sein, ohne Rücksicht auf die Vertragsverhältnisse, die der Beschäftigung zugrunde liegen oder auch nicht zugrunde liegen, und wird damit auch den Rechtsanschauungen des Volkes gerecht, die ihren Ausdruck in folgendem Satze finden: „Jede Arbeit ist ihres Lohnes wert".[100] Die Rechtswirkungen des Arbeitsverhältnisses treten ein beim geschäftsunfähigen wie beim geschäftsfähigen Arbeitnehmer, da im Arbeitsrecht nicht der Mensch als Rechtssubjekt, sondern der Mensch als solcher in Betracht kommt. „Der Mensch als Arbeiter ist das Rechtsgut, das geschützt, aber auch gepflegt, zur Entfaltung gebracht und betreut werden soll."[101] Der Arbeiter, insbesondere auch der minderjährige Lehrling kann deshalb nicht in gleicher Weise behandelt werden, wie der gewöhnliche „Kontrahent",[102] der uns in den sonstigen „Fällen"[103] des Rechtsverkehrs begegnet, weil „seine Arbeit legitim ist, wie die Kinder aus nichtigen Ehen legitim sind".[104]

Aus dem Gesagten ergibt sich, daß das Lehrverhältnis auch dann den Tarifvertragsnormen unterfällt, wenn ein gültiger LV. nicht vorhanden ist, vom Lehrling aber tatsächlich Arbeit geleistet wird.

C.

Nachdem das Unterfallen des LV. unter den TV. dargetan ist, muß noch auf die Möglichkeit eines Konfliktes mit den Bestimmungen der Innungen (I.) und Handwerkskammern (Hk.) eingegangen werden, der auch wirklich entstanden ist, wie Rechtsprechung und Literatur zeigen.[105]

Sowohl die I.en wie die Hk.n sind berechtigt, die Regelung des Lehrl.wesens vorzunehmen (§ 81a Ziff. 3, § 103e Ziff. 1 GewO.). Das Verhältnis zwischen ihren Erlassen ist so, daß Innungsbeschlüsse und Statuten, die mit irgendwelchen Handwerkskammer-Vorschriften in Widerspruch stehen, außer Kraft treten (§ 103f Abs. II). Die I.n sind also den Hk.n untergeordnet. Sie sind heute im wesentlichen nur noch dazu da, um die Ausführung der von der Hk. erlassenen Bestimmungen der §§ 126—132 GewO. vorzunehmen.[106] Die Zuständigkeit der Hkn. in Lehrl.sachen ist dagegen fast unbeschränkt. § 103l GewO. überträgt ihnen: „die

[100] Vgl. Rosenstock, Eugen, Die Werkstattaussiedlung, Berlin 1922, Sozialpsychologische Forschungen Bd. II, S. 189/90.

[101] Rosenstock, Die philosophischen Grundlagen des Arbeitsrechts, I. W. 1922, S. 561.

[102] Rosenstock, Die philosophischen Grundlagen des Arbeitsrechts, I. W. 1922, S. 561.

[103] Rosenstock ebenda.

[104] Rosenstock, Vom Industrierecht, Festgabe Xaver Gretener zum 50jähr. Doktorjubiläum, 1926, S. 144.

[105] S. vor allem RAG. Nr. 95, LAG. Elberfeld Nr. 85. Schulz Nr. 66. Vgl. im übrigen die Zusammenstellung bei Wagemann, Arbeitsgesetze: S. 558.

[106] Vgl. Landmann § 81a Anm. 5.

nähere Regelung des Lehrl.wesens", ist also ganz allgemein gefaßt; in Betracht kommen namentlich der Erlaß von Bestimmungen über Form und Inhalt der LV.e (§ 126 b), Festsetzung der Dauer der Lehrzeit (§ 130) und die Bestimmungen über die Höchstzahl der anzunehmenden Lehrlinge (§ 103.).

Bei Konkurrenz der Tarifsätze mit den Bestimmungen der I.n und Hk.n sind hinsichtlich der Frage, welchen Bestimmungen der Vorrang gebührt, drei Meinungen aufgestellt worden.

Nach der ersten[107] gehen die Innungssätze in jedem Falle vor und zwar Einzel- ebenso wie Kollektivverträgen, auch wenn sie für allgemein verbindlich erklärt sind.

Nach der zweiten ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung stärker als die Innungsbestimmung.[108]

Nach der dritten herrschenden Ansicht gehen sie nur vor, wenn und soweit sie öffentlich — rechtliche Bestimmungen treffen.[109]

Nach § 81a Ziff. 3, 103, Ziff. 1 Gew.-O. hat der Gesetzgeber den I.n und Hk.n gewisse Rechte hinsichtlich des Lehrl.wesens delegiert, so daß derartige Bestimmungen objektives Recht schaffen.[110] Bestritten ist nur, wie weit das Wort „Lehrl.wesen" hier zu fassen ist. Nach der ersten Ansicht fällt darunter auch die privatrechtliche Seite, also auch die Lehrl.vergütung.

Wenn diese Ansicht richtig ist, so ist für die zweite kein Raum mehr, denn nach § 134 BGB. oder, wenn man diese Vorschrift als rein bürgerlich-rechtlich auf TV.e nicht anwenden will, nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen ist der TV. nichtig, soweit er gegen die ihm vorgehenden Innungssätze verstößt. Da Voraussetzung der Allgemeinverbindlicherklärung nach § 2 TVV. ein gültiger TV. ist, ist sie in demselben Umfange nichtig. Dies entspricht auch dem Wesen der Allgemeinverbindlicherklärung, die nur den persönlichen Geltungsbereich des TV. zu erweitern bezweckt.

Richtig ist vielmehr allein die dritte Ansicht, deren Begründung gleichzeitig die Widerlegung der ersten bedeutet. Zur Auslegung des Wortlauts der Bestimmungen der Gew.-O., der wie gesagt verschieden gedeutet wurde, empfiehlt es sich, den Sinn dieser Bestimmungen aus der geschichtlichen Entwicklung[111] aufzuzeigen.

Nach der Befreiung des Handwerks von den mittelalterlichen Bindungen durch Innungen und Zünfte erwies sich die „Gewerbefreiheit" als unfähig, den von ihr erhofften Aufschwung des deutschen Handwerks herbeizuführen. Es zeigten sich große Übelstände, die im Handwerk den Wunsch nach Führung und Leitung wach werden ließen, so daß der Staat gezwungen wurde, die allzu große Freiheit durch öffentlich-rechtliche Bestimmungen zu be-

---

[107] So Schulz Nr. 66, LG. Frankfurt Nr. 82, OLG. Naumburg Nr. 91/92.

[108] So Aufrecht Nr. 1, Lieb Nr. 40, Sp. 22.

[109] RArbMin. Nr. 104, Luppe Nr. 42, Baum Nr. 2, Landmann Nr. 31, S. 114, Sitzler Nr. 129, Erdel Nr. 11, II 5 und Nr. 14, 2a, und wohl auch das RAG. in der Entscheid. v. 14. März 28 (Nr. 95).

[110] Vgl. RAG. Nr. 93, Bescheid des RAM. Nr. 102.

[111] S. Landmann Nr. 31, Kaskel Nr. 27, Gleiß: Diss. Kiel 1926 S. 44.

schränken, allerdings nur vorsichtig, weil noch unter dem Eindruck des Schlagwortes der „Gewerbefreiheit" stehend. Die staatlichen Organe, insbesondere auch die Polizei waren zur Durchführung dieser Reformen mangels dauernden Interesses außerstande. Deshalb war das Handwerk gezwungen, den Staat zur wenigstens teilweisen Übertragung der polizeilichen Aufgaben an handwerkliche Organe zu veranlassen. Nach langen Anstrengungen des Handwerks übertrug schließlich der Staat immer noch widerstrebend die Durchführung und Aufsicht über die öffentlichrechtlichen Beschränkungen des Handwerks den Innungen und Handwerkskammern als öffentlichen Korporationen in dem heutigen Umfange.

Aus dieser geschichtlichen Entwicklung geht hervor, daß das Wort „Lehrlingswesen" in §§ 81a Ziff. 3 und 103e Ziff. 1 Gew.-O. nur dahin verstanden werden kann, daß der Staat den I.n und Hk.n behördliche, also öffentlich-rechtliche und obrigkeitliche Befugnisse nur auf öffentlich-rechtlichem Gebiet delegieren wollte. Deshalb gehen die Innungsbestimmungen und die Anordnungen der Handwerkskammern nur auf öffentlich-rechtlichem Gebiete den Tarifsätzen vor und es besteht durchaus nicht die „Gefahr ständiger Konflikte"[112] zwischen beiden, da ihre Zuständigkeit rechtlich klar umrissen ist.

Schlußbetrachtung.

De lege ferenda wäre es m. E. wünschenswert, paritätische Ausschüsse einzusetzen und ihnen die heutigen Aufgaben des TV. zu übertragen,[113] etwa wie im Buchdruckergewerbe,[114] das schon lange die Führung im deutschen Tarifwesen hat: Vereinbarung einer Lehrlingsordnung öffentlich- und privatrechtlichen Inhalts zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden unter Mitwirkung der Handwerks- und Gewerbekammern.

[112] Vgl. Luppe Nr. 42.

[113] Maschke Nr. 45.

[114] Vgl. Nr. 36.

Literaturverzeichnis.

1. Aufrecht: Lehrvertrag, Tarifvertrag und Schlicht.-Aussch. Groß-Berlin 2, Nr. 2.
2. Baum: IW. 1922, S. 1735.
3. Biebrock: Deutsche Arbeitgeberzeitung 1921, Nr. 2.
4. Biensfeldt: Zum Begriff des Arbeitnehmers im Tarifrecht, Groß-Berlin 1923, Jahrg. 5, S. 178.
5. Cosack: Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, 6 Aufl., S. 499/500.
6. Dernburg: Lehrbuch, 7. Aufl. II, 2.
7. Dersch: Betriebsrätegesetz 1922, bes. § 11, Anm. 2c, S. 58.
8. Dörfler: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (N. Z. f. AR.) 1924, S. 333 bis 358.
9. Düringer—Hachenburg: Kommentar zum HGB. Bd. I.
10. Enneccerus: Lehrbuch, 17./18. Aufl., Bd. I.
11. Erdel: Regelung des Lehrl.wesens durch TV. oder Schiedsspruch: Schl.-Wesen 1921, S. 73.
12. — Karten-Auskunftei (KA.) Karte „VL., Allgemeines", 6. 2. 21.
13. — KA. Karte „LV. und Schl.-Wesen", 1. 10. 25.
14. — KA. Karte „TV. und LV.", 24. 2. 25.
15. — Gegen Maschke, Schl.-Wesen 1923, S. 62.
16. — Schl.-Wesen 1922, S. 233 ff.
17. Hoeninger: Schl.-Wesen Jahrg. 3 (1921), S. 6 ff., 78 ff.
18. — Schl.-Wesen Jahrg. 4, S. 23 ff.
19. — Schl.-Wesen Jahrg. 5, S. 62/63.
20. — D. J. Z. 1922, S. 145, Anm. 1.
21. — Gemischte Verträge in ihren Grundformen, 1910.
22. Hoeninger—Wehrle: Sammlung arbeitsrechtlicher Gesetze.
23. Hoeninger: Schl.-Wesen 1921, S. 78.
24. Hueck—Nipperdy: Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. I, 1928.
25. Huth: Lehrvertrag, Allgemeines: Arb.-R. Kart., 6. Jahrg., Karte vom 1. 10. 26.
26. Kaskel: Grundfragen des Tarifrechts, 1927.
27. — Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1928.
28. E. Kleinschmidt: Tarifliche Regelung des LV.: N. Z. f. AR. 1928, S. 737.
29. Kulemann: Arbeiter und Arbeitgeber in England, Einig.-Amt 1915, S. 308.
30. Kupfer: Kaufmännisches Lehrl.-Wesen, Soz. Praxis 1924, Sp. 849/51.
31. Landmann: Kommentar zur Gew.-O., 7. Aufl., u. a. Vorbem. zum Abschn. III des Titels VII Gew.-O.
32. Landsberger: KA. Karte „Gewerblicher Lehrling", 6. 2. 21.
33. — Handwerkslehrl., Kart. A. d. Arb.-R. Nr. 258 v. 22. 6. 28.
34. Das Lehrlingswesen in Deutsch-Österreich und im Auslande, Soz. Prax. 1925, S. 170, 192.
35. Das Lehrlingswesen in Frankreich, Soz. Prax. 1925, S. 516.

36. Lehrlingsordnung für das Buchdruckgewerbe, Soz. Prax. 1926, 216.
37. Lehrlingsvertrag und TV., Soz. Prax. 1922, Sp. 1028.
38. Regelung des Lehrlingswesens in Dänemark, Soz. Prax. 1922, Sp. 123.
39. Tarifl. Regelung des Lehrlingswesens, Arbeitsrecht (AR.) 1924, Sp. 56—60.
40. Lieb: GKG. (Gew. u. Kaufm.-Ger.) 1925, 14—22.
41. Lotmar: Der Arbeitsvertrag, 1902, u. 1908, bes. S. 31.
42. Luppe: Reichsarbeitsblatt (R. A. Bl.) 1923, 181. — R. A. Bl. 1923, 344.
43. Lübbering: Die Arbeit, 6, 376—81.
44. Marcinowski: Kommentar zur Gew.-O., 1898, 6. Aufl.
45. Maschke: Schl.-Wesen 1923, S. 45.
46. Matthei: Grundriß des A. R. 1923, S. 73.
47. Meissinger: Der Kampf der Arbeitgeber gegen den Tarifzwang, der
48. Arbeitgeber (A. G.) 1924, S. 19, und Nr. 12 des A. G.
49. Molitor: Der Begriff des Arbeitnehmers, Schl.-Wesen 1926, 6/7 und 26—28.
50. — Das Wesen des AV., 1925.
51. A. Müller: LV. und TV., Wirtsch. Selbstverwaltung, 1928.
52. — Lehrlinge und TV., Schl.-Wesen 1928, S. 341.
53. Nipperdey: Beiträge zum Tarifrecht, 1924.
54. Oertmann: Arbeitsvertragsrecht, 1923.
55. — Kommentar zum BGB.
56. — K. A. „Lehrv., Veränderte wirtsch. Umstände", 10. 3. 23.
57. Potthoff: Das neue Arbeitsrecht, Ref. a. d. Werkmeistertagung, Ostern 1922 in Erfurt, Verl. d. Werkmstr.-Buchhandlung München.
58. — Reform des Arbeitsverhältnisses, in IW. 1927, S. 227.
59. — Wörterbuch des Arbeitsrechts, 1921.
60. — Gew. u. Kaufm.-G., 1926, 25—28.
61. Puthz: Groß-Berlin, Jahrg. 1, Nr. 11.
62. Richter, Lutz: Arbeitsrecht als Rechtsbegriff.
63. Rosenstock, Eugen: Die philosophischen Grundlagen des A. R., IW. 1922, S. 561.
64. — Die Werkstattaussiedlung, Sozialpsychologische Forschungen, Bd. II, Berlin 1922.
65. — Vom Industrierecht, Festgabe für Gretener, 1926.
66. Schulz: N. Z. f. A. R. 1925, S. 397—404.
67. Staub: Kommentar zum HGB., 12./13. Aufl., 1928.
68. Stets: Die Lehrl.frage im Baugewerbe, Soz. Prax. 1925, S. 177.
69. Schwenk: Hat ein Minderj., der sich gegen den Willen sein. ges. Vertreters verdingt, einen Lohnanspruch wegen seiner geleisteten Dienste? Jur. Diss., Breslau 1929.
70. Wagner: Die Lehrl.ausbildung f. d. kaufm. Beruf, Soz. Prax. 1926, S. 158.
71. Weigert: Reichsarbeitsblatt 1920, S. 218.

Entscheidungen der Gerichte, Schlichtungsausschüsse.

72. AG. Flensburg, 11. 2. 24, N. Z. f. A. R. 1925, 308.
73. Gew.-G. Bamberg, Soz. Prax. 1923, S. 800.
74. Gew.-G. Breslau, 13. 12. 23, G. K. G. 29, 203.
75. Gew.-G. Hamburg, 1. 9. 24, N. Z. f. A. R. 1925, 113.
76. Gew.-G. Stuttgart, 25. 2. 21, Schl.-Wesen 1921, 95.
77. Kaufm.-G. Hamburg, 4. 4. 22, G. K. G. 27, 195.
78. LG. Coburg, 17. 5. 25, „Das Baugewerbe", Nr. 7.

79. LG. Dresden, 9. 5. 23, Schl.-Wesen 1924, 57.
81. LG. Duisburg, 7. 4. 22, N. Z. f. A. R. 1922, 690/91.
82. LG. Frankfurt, 30. 11. 22, N. Z. f. A. R. 1922, 459/60.
83. LG. Flensburg, 11. 2. 24, G. K. G. 30, 286.
84. LG. Köln, 1. 6. 23, N. Z. f. A. R. 24, Sp. 373.
85. LAG. Berlin, 11. 11. 27, Sammlung Bensheimer, Bd. 2 (2. Abt.), S. 159.
86. LAG. Elberfeld, 15. 9. 27, Sammlung Bensheimer, Bd. 1, S. 176.
87. LAG. Essen, 30. 11. 27, Sammlung Bensheimer, Bd. 2, S. 17.
88. LAG. Jena, 23. 11. 27, Sammlung Bensheimer, Bd. 2, S. 30 ff.
89. OLG. Hamm, N. Z. f. A. R. 1922, Sp. 749/50.
90. OLG. Kiel, 20. 6. 23, N. Z. f. A. R. 1924, 698/99.
91. OLG. Naumburg, 17. 6. 24, IW. 1925, 281.
92. — 15. 5. 25, IW. 1925, 1887/88.
93. RAG., Urteil v. 14. 3. 28, Sammlung Bensheimer, Bd. 2, S. 147 (1. Abt.)
94. RAG., Urteil v. 19. 9. 28, Sammlung Bensheimer, Bd. 4, S. 85 .
95. RAG., Urteil v. 26. 9. 28, Sammlung Bensheimer, Bd. 4, S. 118.
96. Demob.-Kommissar Gr.-Berlin, 9. 4. 23, Gr.-Berlin 1923/103.
97. Demob.-Kommissar Hessen, IW. 1923, S. 254.
98. Demob.-Kommissar Chemnitz, N. Z. f. A. R. 1923, 561/62.
99. Demob.-Kommissar Potsdam, Schl.-Wesen 1923, S. 212.
100. Preuß. Min. f. Handel u. Gew., Erlaß 4. 6. 23, Schl.-Wesen 1923, S. 211.
101. R.-Arb.-Min. Antwortschreiben v. 21. 6. 20.
102. R.-Arb.-Min. Bescheide, R.-A.-Blatt 1920, S. 94 u. 329.

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Einleitung 5

Ausführung.

A. Begriff und rechtliche Natur des Lehrlingsvertrages (LV.) . . . 5

I. Ist der LV. Arbeitsvertrag (AV.) im Sinne der Tarifvertragsverordnung (TVV.)? 5

1. Der Begriff AV. nach der herrschenden Lehre 6
2. Der Begriff AV. nach Lotmar 8
3. Der Begriff AV. bei der gegnerischen Ansicht 8
4. Der Begriff AV. im Sinne der TVV. 9
5. Die Stellung der Rechtsprechung 10
6. Der Begriff AV. in sonstigen Gesetzen 11

II. Ist der LV. als gemischter Vertrag anzusehen? 13

1. Gemisch aus Dienst- und Werkvertrag? 14
2. Gemisch aus arbeits- und personenrechtlichem Vertrag? . . 14

III. Was spricht gegen die Tarifierbarkeit des LV.? 15

1. Ist der LV. im Handwerk ein anderer als in den Großbetrieben? 16
2. Ist die Lehrl.vergütung nicht Arbeitslohn, sondern Unterhaltsbeitrag? 16
3. Ist der LV. nicht tarifierbar, weil sein Hauptzweck die Ausbildung ist? 17
4. Gefährdet die Tarifierung den kulturellen Zweck des LV., insbesondere die autoritative Stellung des Lehrherrn? . . 18
5. Ist der Lehrling kein gewerblicher Arbeiter? 19
6. Bedeutet der Lehrling eine unrentable Belastung des Lehrherrn? 20
7. Ist die Beteiligung an den Lohnkämpfen dem Lehrling schädlich? 20
8. Die Minderjährigkeit des Lehrlings und die Rolle seines gesetzlichen Vertreters 20
9. Ist der LV. ein reiner Individualvertrag eigenen Rechts? . 22

B. Unterfällt das Lehrverhältnis auch dann den Tarifvertragsnormen, wenn ein gültiger LV. nicht vorhanden ist, vom Lehrling aber tatsächlich Arbeit geleistet wird? 22

I. Welche Lohnansprüche können für den minderjährigen Lehrling bei geleisteter Arbeit, aber unwirksamem Vertrage gegeben sein?

1. Hat er einen Anspruch auf Grund des § 107 BGB.? 23
2. Hat er einen Anspruch auf Grund des § 110 BGB.? 24

II. Begriff und Wesen des Arbeitsverhältnisses im Gegensatz zum Arbeitsvertrage 25

III. Das faktische Arbeitsverhältnis als Rechtsverhältnis 26

C. Der LV. im Verhältnis zu den Bestimmungen der Innungen und Handwerkskammern 28

Schluß 30

Lebenslauf.

Am 12. August 1906 bin ich, Hans Augustin Kaps, zu Breslau als Sohn des Volksschullehrers Paul Kaps und seiner Ehefrau Hedwig, geb. Wunderlich, geboren. Von Ostern 1912—1916 besuchte ich die Volksschule. Ostern 1916 kam ich an das hiesige St. Matthiasgymnasium und erhielt hier die humanistische Schulbildung. An dieser Anstalt bestand ich Ostern 1925 auch mein Abiturientenexamen.

Am 1. Mai 1925 ließ ich mich an der Schlesischen Friedrich-Wilhelms-Universität zu Breslau immatrikulieren und studierte hier zwei Semester, worauf ich weitere zwei Semester die Albertus-Universität zu Königsberg i. Pr. besuchte. Den Rest meiner Studienzeit, die insgesamt acht Semester betrug, habe ich wieder an der hiesigen Universität zugebracht.

Am 10./11. Juli 1929 bestand ich vor der Prüfungskommission des Breslauer Oberlandesgerichts das Referendarexamen.

Das Examen rigorosum legte ich am 13. Dezember 1929 ab.

Seit dem 5. August 1929 befinde ich mich im Bezirk des Breslauer Oberlandesgerichts im Vorbereitungsdienst für die zweite juristische Staatsprüfung.

Herrn Professor Dr. Rosenstock-Hüssy erlaube ich mir für vielfache Anregung und Förderung zu danken.